

# **STUDI TENTANG PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN "SALES" DI PT. PANGAN LESTARI SIDOARJO**

Oleh : Effi D., Nisa M.

## **ABSTRACT**

Productive employees are always needed by every company, in order to target of attainment of obtainable maximum and profit goals. That way also for PT. Pangan Lestari which latterly face problems more and more downhill it's the salesman productivity, so that need to researched.

Result of this research prove that salesman work productivity by significant in influenced by his education, his experience, his earning, his discipline work, his health and job motivation, and also the training given by a company to him. Among various factor influencing the productivity, what most enthused by its influence turn out to be experience factor and then factor of his training and education.

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

PT. Pangan Lestari sebagai perusahaan agribisnis dan produk makanan olahan dengan merek dagang TESSY beberapa bulan terakhir ini menghadapi masalah serius terkait dengan tidak dapat terpenuhinya target penjualan produk

Pencapaian target yang makin menurun ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan "Sales" memburuk atau makin rendah, karena pencapaian target "Sales" merupakan salah satu indikator dari produktivitas kerja. Keadaan ini tidak dapat dibiarkan berlarut-larut karena bisa berakibat fatal bagi perusahaan. Oleh karena itu pihak manajemen memandang perlu untuk melaksanakan suatu penelitian terhadap karyawan "Sales" seperti tingkat pendidikannya, pengalamannya, disiplin kerja dan motivasinya serta oleh besarnya imbalan yang diterima maupun pelatihan-pelatihan yang pernah diikutinya, dan sebagainya. Diantaranya pasti ada yang secara signifikan dan dominan mempengaruhi tinggi / rendahnya produktivitas.

Oleh karena itu penelitian tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pemasaran (sales) di PT. Pangan Lestari perlu untuk dilakukan. dengan harapan kondisi tersebut dapat diatasi dan produktivitas kerja karyawan sales di PT. Pangan Lestari kembali dapat ditingkatkan, sehingga tercapai maximum profit.

### **1.2. Tujuan**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian pemasaran (sales) di PT. Pangan Lestari Sidoarjo.
2. Untuk menguji faktor yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian pemasaran (sales) di PT. Pangan Lestari Sidoarjo.

## **II. KEARANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS**

Penelitian yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dilakukan oleh Lestari, 2001 yang membahas tentang pengaruh upah, masa kerja, pelatihan dan pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Perkebunan Teh. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa upah, masa kerja, pelatihan dan pendidikan secara serempak berpengaruh dan variabel upah mempunyai pengaruh yang dominan dalam memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah tempat penelitian saat ini dilakukan pada perusahaan agribisnis PT. Pangan Lestari

Sidoarjo, waktu penelitian dilakukan pada tahun 2003 dan responden yang diteliti adalah karyawan bagian pemasaran (sales).

Menurut Hasibuan, 2001, tenaga kerja atau karyawan adalah seseorang pekerja tetap yang bekerja di bawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

Produktivitas mengandung pengertian filosofis-kualitatif dan kuantitatif-teknis operasional. Secara filosofis-kualitatif, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Untuk definisi kerja secara kuantitatif, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumberdaya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu (Simanjuntak, 1998).

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, seperti yang dikutip oleh Sedarmayanti, 2001, enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja adalah (1). Sikap kerja; (2). Tingkat keterampilan; (3). Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi; (4). Manajemen produktivitas; (5). Efisiensi tenaga kerja dan (6). Kewiraswastaan.

Disamping hal tersebut, terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, di antaranya adalah: 1.

Sikap mental, berupa : Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Etika kerja; 2). Pendidikan; 3). Keterampilan; 4).

Manajemen; 5). Tingkat penghasilan; 6). Gizi dan kesehatan; 7). Jaminan sosial; 8). Lingkungan dan iklim kerja 9). Sarana produksi; 10). Teknologi dan 11). Kesempatan berprestasi

Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor-faktor pendidikan, pelatihan, pengalaman, pendapatan, disiplin kerja, kesehatan dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Diduga diantara berbagai faktor tersebut, paling tidak ada salah satu yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### III. METODA PENELITIAN

Lokasi penelitian ini ditentukan secara sengaja (purposive) yaitu secara langsung di PT. Pangan Lestari yang beralamatkan di Jl. Jenggolo II / 17 Kecamatan Sidoarjo Kota Kelurahan Pucang Kabupaten Sidoarjo. Lokasi tersebut dipilih dengan pertimbangan bahwa perusahaan tersebut merupakan perusahaan agribisnis yang bergerak di bidang distribusi untuk produk-produk dengan merek "FINNA" serta produk makanan lainnya, dan dapat menyerap tenaga kerja yang cukup besar di daerah tersebut, sehingga dapat dipilih sebagai obyek penelitian.

Dalam penelitian ini yang ditentukan sebagai populasi adalah para sales yang berjumlah 11 orang. Dari sejumlah ini, karena kemampuan biaya, tenaga dan waktu mencukupi maka seluruh jumlah anggota populasi tersebut dijadikan sebagai responden. Sehingga penelitian ini disebut sebagai penelitian sensus.

Data dalam penelitian ini adalah, data primer yang dikumpulkan secara langsung dari responden dengan melakukan wawancara, data sekunder yaitu data yang diperoleh dari perusahaan yaitu sumber data di bagian personalia dan bagian pemasaran pada PT. Pangan Lestari Sidoarjo. Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan metoda kuisisioner, wawancara, observasi dan dokumentasi

Analisis data dilakukan secara deskriptif dan uji statistik menggunakan model regresi, sebelumnya dilakukan uji validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan

adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan guna mengetahui apakah variabel bebas tersebut tidak saling berkorelasi atau ada hubungan linear di antara variabel-variabel bebas dalam model regresi yang digunakan. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Uji asumsi regresi berganda heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2001).

Pengujian autokorelasi dimaksudkan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Ghozali, 2001).

Selanjutnya untuk mengetahui berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sales digunakan model persamaan analisis linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + e$$

Dimana:

- $Y$  = Produktivitas kerja
- $X_1$  = Pendidikan
- $X_2$  = Pelatihan
- $X_3$  = Pengalaman
- $X_4$  = Pendapatan
- $X_5$  = Disiplin kerja
- $X_6$  = Kesehatan
- $X_7$  = Motivasi kerja
- $\beta_0$  = Intersep

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6, \beta_7$  = Koefisien regresi diartikan sebagai pengaruh dari faktor-faktor terhadap produktivitas kerja

$e$  = Error term / kesalahan pengganggu

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan "Sales"

Hasil pengujian validitas terhadap semua variabel dinyatakan bahwa korelasi antara masing-masing skor butir pertanyaan (instrumen) terhadap total skor butir-butir pertanyaan (Pearson Correlation variabel-variabel) menunjukkan hasil yang signifikan, karena nilai Signifikansi *Pearson Correlation* lebih kecil dari taraf nyata 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan adalah valid.

Sedangkan hasil pengujian reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel adalah lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti seluruh item (variabel) dapat dikatakan reliabel.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dimana dapat dilihat bahwa tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 20. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas yang serius antar variabel bebas dalam model regresi.

Kemudian hasil uji heterokedastisitas dengan gambar *scatterplot* diagram di Lampiran dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu  $Y$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Dan untuk melihat ada tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini, dilakukan pengujian dengan metode Durbin-Watson yaitu dengan melihat angka Durbin-Watson

diamana bagian *Model Summary*, angka Durbin-Watson adalah sebesar +1,899. Dari hasil penelitian ini dapat dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

Untuk melihat bagaimana pengaruh variabel pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), pengalaman ( $X_3$ ), pendapatan ( $X_4$ ), disiplin kerja ( $X_5$ ),

kesehatan ( $X_6$ ), dan motivasi kerja ( $X_7$ ) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sales ( $Y$ ), maka dari data primer yang diperoleh berdasarkan tanggapan oleh masing-masing responden di analisis dengan menggunakan bantuan SPSS 10.0 for Windows diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Tak Bebas Terhadap Variabel-Variabel Bebas.

Variabel	Koefisien Regresi	Standard Error	Koefisien Beta Standar	$t_{hitung}$	Sig t
Constant	4,851	2,330		2,082	0,129
X1 (Pendidikan)	0,814***	0,080	1,996	10,227	0,002
X2 (Pelatihan)	0,803***	0,115	2,036	6,989	0,006
X3 (Pengalaman)	1,007***	0,140	2,852	7,192	0,006
X4 (Pendapatan)	0,241**	0,063	0,515	3,854	0,031
X5 (Disiplin kerja)	0,174*	0,064	0,356	2,710	0,073
X6 (Kesehatan)	0,423**	0,108	0,830	3,913	0,030
X7 (Motivasi Kerja)	0,243**	0,045	0,679	5,359	0,013
$R = 0,990$ $R^2 = 0,980$ $F_{hitung} = 20,572^{**}$ $Sig F = 0,015$					

Keterangan: . : Signifikan pada taraf kepercayaan 90 persen  
 .. : Signifikan pada taraf kepercayaan 95 persen  
 \*\*\* : Signifikan pada taraf kepercayaan 99 persen

Dari uji regresi pada tabel di atas dapat diperoleh hasil persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 4,851 + 0,814 X_1 + 0,803 X_2 + 1,007 X_3 + 0,241 X_4 + 0,174 X_5 + 0,423 X_6 + 0,243 X_7$$

Dengan koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,990 berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 99 %. Sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,980 atau 98 % berarti terdapat pengaruh yang kuat secara bersama-sama dari semua variabel bebas yaitu: pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), pengalaman ( $X_3$ ), pendapatan ( $X_4$ ), disiplin kerja ( $X_5$ ), kesehatan ( $X_6$ ), dan motivasi kerja ( $X_7$ ) terhadap perubahan variabel  $Y$  (produktivitas kerja karyawan sales), sedangkan sisanya sebesar 2 % ditentukan oleh variabel lain selain variabel yang telah disebutkan di atas. Oleh karena

itu dapat disimpulkan bahwa model penduga yang digunakan sangat tepat atau cocok untuk mewakili data hasil penelitian.

Dari nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 20,572 dengan probabilitas 0,015 menunjukkan bahwa secara bersama-sama ketujuh variabel bebas berpengaruh nyata atau signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan sales) pada taraf kepercayaan 99 %.

Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh yang signifikan antar faktor-faktor pendidikan, pelatihan, pengalaman, pendapatan, disiplin kerja, kesehatan, dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan sales di PT. Pangan Lestari Sidoarjo dapat diterima.

Adapun untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dapat dilakukan dengan menggunakan "uji t" yaitu

dengan membandingkan Probabilitas  $t$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0,10. Sehubungan dengan hal tersebut akan dilakukan pengujian secara satu persatu masing-masing variabel sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Variabel Pendidikan ( $X_1$ ) Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Sales di PT. Pangan Lestari Sidoarjo (Y)**

Koefisien regresi untuk variabel pendidikan ( $X_1$ ) menunjukkan angka +0,814 signifikan, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hubungan yang positif ini berarti produktivitas kerja (prosentase pencapaian target dan prestasi kerja) akan meningkat apabila karyawan sales mempersepsikan pendidikannya telah sesuai dan layak dengan pekerjaan, penting untuk perbaikan kualitas sumber daya manusia dan tepat untuk meningkatkan kualitas kerja. Disamping itu produktivitas kerja akan meningkat apabila perusahaan memberi kesempatan yang mudah kepada karyawan sales untuk meningkatkan pendidikannya.

### **2. Pengaruh Variabel Pelatihan ( $X_2$ ) Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Sales di PT. Pangan Lestari Sidoarjo (Y).**

Koefisien regresi untuk variabel pelatihan ( $X_2$ ) menunjukkan angka +0,803 signifikan, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara pelatihan terhadap Produktivitas kerja. Hubungan yang positif ini berarti produktivitas kerja (prosentase pencapaian target dan prestasi kerja) akan meningkat apabila karyawan sales mempersepsikan pelatihan telah sesuai dengan latar belakang bidang kerja, serta dirasa perlu dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia. Disamping itu produktivitas kerja akan meningkat apabila pelatihan sering diadakan dan sales mempunyai semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan,

kinerja sales dirasa meningkat dan sales dapat menjadi lebih baik dalam melaksanakan tugas selanjutnya.

### **3. Pengaruh Variabel Pengalaman ( $X_3$ ) Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Sales di PT. Pangan Lestari Sidoarjo (Y).**

Koefisien regresi untuk variabel pengalaman ( $X_3$ ) menunjukkan angka +1,007 signifikan, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara pengalaman terhadap produktivitas kerja. Hubungan yang positif ini berarti produktivitas kerja (prosentase pencapaian target dan prestasi kerja) akan meningkat apabila karyawan sales mempersepsikan pengalaman atau masa kerjanya telah sesuai dengan pendapatan yang diterima dan hubungan antara masa kerja dengan jenjang kerja yang dimiliki selama ini dirasa telah baik. Disamping itu produktivitas kerja akan meningkat apabila dengan pengalaman yang dimiliki saat ini karyawan sales merasa tidak jenuh dengan pekerjaannya, lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab, serta lebih paham dengan materi pekerjaan.

### **4. Pengaruh Variabel Pendapatan ( $X_4$ ) Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Sales di PT. Pangan Lestari Sidoarjo (Y).**

Koefisien regresi untuk variabel pendapatan ( $X_4$ ) menunjukkan angka +0,241 signifikan, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara pendapatan terhadap produktivitas kerja. Hubungan yang positif ini berarti produktivitas kerja (prosentase pencapaian target dan prestasi kerja) akan meningkat apabila karyawan sales mempersepsikan pendapatannya telah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan, pendidikan yang dimiliki, dan kemampuan daya beli dalam memenuhi kebutuhan hidup selama ini. Disamping itu produktivitas kerja akan meningkat apabila pembayaran gaji, insentif dan tunjangan karyawan sales diberikan perusahaan tepat waktu serta besarnya pendapatan yang diterima dirasa dapat mempengaruhi

semangat dan kinerja sales dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

#### **5. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja ( $X_5$ ) Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Sales di PT. Pangan Lestari Sidoarjo (Y).**

Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja ( $X_5$ ) menunjukkan angka +0,174 signifikan, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Hubungan yang positif ini berarti produktivitas kerja (prosentase pencapaian target dan prestasi kerja) akan meningkat apabila karyawan sales mempersepsikan dirinya disiplin dalam hal masuk kerja, datang dan pulang kerja tepat waktu, serta mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan menyelesaikan tepat waktu. Disamping itu produktivitas kerja akan meningkat apabila sales merasa ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak pernah melanggar aturan perusahaan.

#### **6. Pengaruh Variabel Kesehatan ( $X_6$ ) Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Sales di PT. Pangan Lestari Sidoarjo (Y).**

Koefisien regresi untuk variabel kesehatan ( $X_6$ ) menunjukkan angka +0,423 signifikan, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara  $X_6$  terhadap Y. Hubungan yang positif ini berarti produktivitas kerja (prosentase pencapaian target dan prestasi kerja) akan meningkat apabila karyawan sales mempersepsikan kondisi fisiknya sehat untuk melakukan pekerjaan, jarang absen karena sakit, dan jarang lelah. Disamping itu produktivitas kerja akan meningkat apabila sales merasa penghasilannya telah dapat memenuhi kebutuhan kesehatannya dan perusahaan selalu memperhatikan kesehatannya.

#### **7. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja ( $X_7$ ) Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Sales di PT. Pangan Lestari Sidoarjo (Y).**

Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja ( $X_7$ ) menunjukkan angka

+0,243 signifikan, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Hubungan yang positif ini berarti produktivitas kerja (prosentase pencapaian target dan prestasi kerja) akan meningkat apabila karyawan sales mempersepsikan keinginan untuk memenuhi kebutuhannya (uang, penghargaan, prestasi, dan kekuasaan) tinggi. Disamping itu produktivitas kerja akan meningkat apabila karyawan sales merasa senang dengan pekerjaannya saat ini.

Dari hasil analisis terhadap uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), pengalaman ( $X_3$ ), pendapatan ( $X_4$ ), disiplin kerja ( $X_5$ ), kesehatan ( $X_6$ ) dan motivasi kerja ( $X_7$ ) secara individual berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sales di PT. Pangan Lestari Sidoarjo (Y).

#### **4.2. Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemasaran (Sales) di PT. Pangan Lestari**

Untuk menguji dominasi variabel bebas ( $X_i$ ) terhadap variabel terikat (Y), dilakukan dengan melihat pada koefisien beta standar (*Standardized Beta Coefficients*). Dalam hal ini nilai koefisien beta standar variabel bebas ( $X_i$ ) yang paling tinggi angkanya menunjukkan tingkat hubungan dan pengaruh yang dominan terhadap variabel Y.

Pada tabel 1 terlihat bahwa variabel pengalaman ( $X_3$ ) mempunyai nilai koefisien beta standar yang paling tinggi yaitu sebesar 2,852. Nilai statistik ini mempunyai makna bahwa variabel pengalaman adalah variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan sales di PT. Pangan Lestari Sidoarjo. Hal ini karena dengan masa kerja yang lama maka sales akan lebih mudah dalam mencari order dan mencapai target karena sudah mengetahui cara mencari order dan mencapai target berdasarkan pengalamannya selama ini.

Selanjutnya secara berurutan sesuai dengan nilai koefisien beta standar, variabel

bebas yang dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sales di PT. Pangan Lestari Sidoarjo adalah sebagai berikut: pelatihan (2,036), pendidikan (1,996), kesehatan (0,830), motivasi kerja (0,679), pendapatan (0,515), dan disiplin kerja (0,356).

Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga diantara berbagai faktor tersebut (pendidikan, pelatihan, pengalaman, pendapatan, disiplin kerja, kesehatan, dan motivasi kerja), paling tidak ada salah satu yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan sales dapat diterima.

## VI. KESIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN

### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik karyawan "sales" di PT. Pangan Lestari Sidoarjo yang diidentifikasi meliputi umur, pendidikan, masa kerja, pendapatan, pelatihan, target penjualan dan penilaian prestasi kerja. Umur karyawan "sales" sebagian besar berusia antara 25 – 34 tahun, tingkat pendidikan karyawan sales sebagian besar SMU / sederajat, tingkat masa kerja karyawan sales sebagian besar 4 – 6 tahun, pendapatan karyawan sales meliputi gaji pokok, insentif, dan tunjangan, dan pelatihan karyawan sales berbentuk In House Training. Selain itu PT. Pangan Lestari menetapkan target penjualan yang harus dicapai karyawan sales selama periode satu bulan dan penilaian prestasi kerja karyawan sales di PT. Pangan Lestari Sidoarjo dilakukan setiap satu tahun.
2. Faktor-faktor yang secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan "sales" di PT. Pangan Lestari Sidoarjo adalah pendidikan, pelatihan, pengalaman, pendapatan, disiplin kerja, kesehatan, dan motivasi kerja.
3. Faktor pengalaman mempunyai pengaruh yang dominan terhadap

produktivitas kerja karyawan "sales" di PT. Pangan Lestari Sidoarjo, karena dengan tingkat pengalaman yang tinggi maka sales akan lebih mudah dalam mencari order dan mencapai target.

### 6.2. Implikasi Bagi Manajemen PT. Pangan Lestari Sidoarjo

Berdasarkan penelitian ini, pada masa yang akan datang apabila seorang manajer berkeinginan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, maka tindakan yang harus dilakukan adalah memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Menambah frekuensi pendidikan dan pelatihan pada karyawan agar para karyawan memiliki pengetahuan dan keahlian yang lebih tinggi.
2. Memperhatikan masa kerja. Dengan memiliki masa kerja yang lama, maka pengalaman dan keahlian dalam bekerja juga akan meningkat.
3. Penyesuaian antara pendapatan yang diterima karyawan "sales" dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan, pendidikan yang dimiliki, dan kemampuan daya beli dalam memenuhi kebutuhan hidup selama ini. Karena apabila gaji, insentif dan tunjangan yang diberikan pada karyawan memadai maka akan mendorong karyawan lebih semangat dan lebih tenang dalam bekerja disebabkan kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi. Disamping itu ketepatan waktu pemberian gaji, insentif dan tunjangan karyawan sales harus lebih diperhatikan.
4. Disiplin kerja harus tetap dipertahankan bahkan lebih baik lagi apabila ditingkatkan.
5. Kesehatan karyawan harus tetap dijaga, dan perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kesehatan karyawan dengan cara memberikan kompensasi yang layak agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan kesehatannya.
6. Motivasi kerja karyawan harus tetap dijaga sebab apabila motivasi seorang

karyawan tinggi akan mendorong karyawan tersebut untuk lebih giat dan bersemangat dalam bekerja.

### 6.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disampaikan saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan antara lain :

1. Guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan "sales" di masa yang akan datang, hendaknya PT. Pangan Lestari Sidoarjo memperhatikan faktor pengalaman kerja atau masa kerja karyawan, yaitu dengan mempertahankan karyawan yang sudah cukup berpengalaman. Selain itu hendaknya perusahaan dalam merekrut karyawan sales baru lebih mengutamakan orang yang sudah berpengalaman dibidang pemasaran.
2. Dalam hal penyelenggaraan pelatihan, sebaiknya perusahaan mengadakan pelatihan lebih sering dan lebih intensif, baik yang dilakukan di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan, untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian sales. Misalnya dengan mengadakan pelatihan tentang perkembangan teknologi, komunikasi, atau pemasaran saat ini.
3. Dalam hal pendapatan ada baiknya bila perusahaan meninjau ulang kebijaksanaan pemberian gaji, insentif dan tunjangan yang layak, guna merangsang produktivitas kerja karyawan sales. Diharapkan dengan pendapatan yang lebih baik kebutuhan para sales dapat terpenuhi, termasuk kebutuhan kesehatan yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya.

### DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, I. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Hasibuan, M.S.P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.

Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.

Simanjuntak, P.J. 1998. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia Edisi 2001. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI. Jakarta.

Winardi. 1980. Asas-asas Marketing. Alumni. Bandung.